

価値創造を支える基盤

従業員が安心して能力を発揮できる環境・組織風土の醸成



京阪グループでは、地域社会やお客さまに対して価値を創造・提供するための基盤として、多様な価値観・ライフスタイルを持つ従業員が、その能力を存分に発揮できるよう、働きやすく、働き甲斐のある職場環境や組織風土の醸成に取り組んでいます。



京阪グループのプロフィール

働き方改革の推進

▶ 働き方改革の推進体制

京阪グループの働き方改革を進め、長時間労働の防止、生産性の向上を実現するため、当社の人事部門やIT部門などが連携しながら、グループ各社に対する情報発信や指導を行い、業種業態に応じた働き方の見直しを促しています。

▶ 働き方改革の具体的取り組み

当社および京阪電気鉄道㈱では、労働時間を削減するだけでなく、生産性を向上させ、価値創造を促すことを目的として、以下のような取り組みを行っています。

生産性向上の推進

● テレワーク

2018年1月から、モバイルPCで社外でも業務ができる「テレワーク」を導入し、場所を選ばない働き方により時間の有効活用を促しています。



● 会議改革の推進

2018年1月から、会議改革を掲げ、全社統一の会議ルール の 策定、会議室の設備改善を実施しました。会議時間の短縮や資料の削減、議論の活性化を促しています。

● コンセントレーション・ブース

2018年4月から、個人作業に集中できる執務スペースとして、本社内 に「コンセントレーション・ブース」を設置しました。所属部署や役職を問わず、創造的な思考や資料作成などに利用されています。



トップメッセージ

価値創造のための経営戦略

価値創造を支える基盤

労働時間の削減

ノー残業デーやフレックスタイム制、20時以降の残業や休日出勤の原則禁止など、時間外労働を削減するとともに、従業員の自律的な働き方を促し、創造的な思考やリフレッシュのための時間の確保を進めています。また、事務部門では、PCログを用いた労働時間管理を行い、サービス残業の防止徹底や時間に対する意識の向上を図っています。さらに、従業員の休暇取得率の向上にも取り組み、2017年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は、当社は54.0%、京阪電気鉄道(株)は92.8%で、一般的な取得率(49.4%：厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」)よりも高い水準にあります。

▶ 人事制度

当社では、2017年から、人事評価における目標設定に「生産性向上」に関する項目を取り入れました。また、監督職層社員の報酬を、管理職に準じて一定額の所定外勤務手当を含んだ金額とし、時間面でも裁量を与え、生産性を重視した働き方を促しています。

ダイバーシティの推進

▶ 人権の尊重

京阪グループでは、すべての人々の人権を尊重することを行動憲章で定めています。また、毎年5月の憲法週間と12月の人権週間に、人権啓発写真会や人権研修を開催しているほか、グループ誌に人権に関する啓発記事を掲載するなど、啓発に努めています。

▶ 機会均等・公正採用

当社および京阪電気鉄道(株)では、社員の処遇に関して、活力みなぎる企業風土を築き上げるために、性別そのほかについて区別することなく人事制度を運用しています。京阪電気鉄道(株)では、公正採用選考人権啓発推進員を選任し、職種に関わらず、人物本位で公正な選考を実施しており、一般社団法人公正採用人権啓発推進センターより認証企業に認定されています。

▶ 女性活躍推進に向けた取り組み

当社では、性別などに関わらず、従業員一人ひとりが働きやすくやりがいのある職場を目指し、各種制度の整備を進めています。お客さまに必要とされる商品・サービスを提供し、企業として持続的に成長していくためには、これまで以上に、女性の視点を取り入れた経営が必要であると考えています。女性の積極的な採用、職域の拡大を進めるほか、キャリア形成支援と環境整備をさらに進めるため、2018年には管理職を対象とした研修を実施するとともに、女性のライフイベントに合わせたマネジメントガイドを作成・配布しました。

▶ 定年年齢引き上げ

当社では、高年齢者雇用安定法改正に対応するとともに、社員の能力を引き出し、最大限に活用するために、定年年齢を段階的に65歳まで引き上げるなどの制度改定を実施しました。なお、この制度は、現在の京阪電気鉄道(株)にも承継しています。

▶ 仕事と育児・介護等との両立支援

当社および京阪電気鉄道(株)では、育児・介護のための休業・短時間勤務制度をはじめ、失効する年次有給休暇を積み立て、育児や介護等のための休暇に充てられる制度など、働きながら育児や介護等を行う従業員をサポートする各種制度を整備しています。また、2018年1月より、テレワークの一環として、育児または介護を行う従業員を対象とした在宅勤務を試験的に導入し、育児・介護中の従業員の通勤負担の軽減や働きやすさの向上にも取り組んでいます。

こうした取り組みにより、当社は、子育てサポート企業として厚生労働省から認定を受けた証である「くるみんマーク」を、これまで4度取得しています。



▶ ハラスメントへの対応

京阪グループでは、「ハラスメント防止」を行動憲章で定めるとともに、この実効性を一層高めるため、京阪グループ共通の「ハラスメント防止規程」を制定しています。また、グループ社員を対象とした「京阪グループ新入社員基礎研修」や「KEIHANビジネスセミナー」等を通じて従業員への意識づけや啓発を行うとともに、京阪グループ各社のハラスメント相談窓口担当者を対象とした研修を実施するなど、従業員からの相談体制も強化しています。

▶ 障がい者雇用

当社は、障がいのある方々の雇用を積極的に推進する目的で、京阪スマイルハート(株)を設立し、2017年5月に、特例子会社として厚生労働大臣の認定を受けました。

同社は、障がいを持つスタッフ7名を雇用し、オフィスフロアの清掃業、名刺の印刷業、文書廃棄や用紙補充などのオフィスサポート業を行っているほか、高等支援学校の生徒などの実習受け入れも行っています。



人材育成の強化

▶ 人材育成・教育制度

京阪グループで働く従業員として習得しておくべき知識や意識の醸成等を目的として、入社時に「京阪グループ新入社員基礎研修」を開催しています。また、問題解決力や論理的思考力、部下指導力などのビジネススキルや、財務・会計、労務、コンプライアンスなどの各種知識の習得・強化を図るため、グループ社員を対象とした集合研修「KEIHANビジネスセミナー」を随時実施しています。

当社では、上記グループ向け研修に加え、マネジメント力や部下育成力の向上等の観点から、階層別研修や外部派遣研修を実施しているほか、若手社員のキャリア形成支援等を目的にメンター制度を導入し、必要なフォローアップを行っています。また、語学力を含めたスキルを向上させるため、資格取得に関する費用補助など、自己啓発支援にも積極的に取り組んでいます。

「収益UP↑アイデアボックス」

京阪グループで働くすべての社員が、グループの発展のためにポジションや担当業務を越えて、前向きにアイデアを発信・交流できる本制度を2015年より導入し、グループ収益につながるアイデアの発掘と、全員でグループの発展を考える“ポジティブで風通しのいい”社風の醸成を目指しています。

単にアイデアを発信するだけではなく、関係する部門が内容を検討のうえ回答を作るとともに、他の社員がコメントを寄せたりと、グループ全体でアイデアを共有できる仕組みとしています。



健康経営の推進

▶ 従業員の健康への配慮

当社および京阪電気鉄道(株)では、従業員の心身にわたる健康の保持・増進を図るため、産業医や産業保健スタッフが中心となって、保健指導や健康管理基準に基づいた健康診断を行っています。また、長時間労働者および高ストレス者への面接指導や、季節性インフルエンザ対策として全社員を対象に予防接種なども行い、疾病の早期発見と予防に努めています。

メンタルヘルスの取り組みでは、第三者機関の相談窓口(3施設)を利用できる体制に加えて社内規則を整備し、円滑な職場復帰を支援しています。

職場における受動喫煙防止対策として、2018年度末までに建物内にある喫煙室を改修または廃止し受動喫煙リスクの低減を図るとともに、社内診療所および京阪グループ健康保険組合による禁煙支援を実施し、喫煙率低減に向けた取り組みを推進しています。

